



雇用保険の適用拡大

～平成 29 年 1 月 1 日より 65 歳以上の方も雇用保険の適用対象となります～

昨年の事務所だより 1 月号でもご案内していますが、今回あらためて厚生労働省の Q&A をご紹介いたします。

Q1 平成29年1月1日以降に新たに雇用した65歳以上の労働者だけが対象となりますか。それとも、平成28年12月末までに雇用した65歳以上の労働者がいますが、平成29年1月1日になったら雇用保険の加入手続きをしなければならないのですか。

A1 平成29年1月1日以降に65歳以上の労働者を新たに雇用した場合だけでなく、平成28年12月末までに雇用した65歳以上の労働者についても、1週間の所定労働時間が20時間以上であり、31日以上雇用見込みがあれば、原則として雇用保険の適用の対象となりますので、加入手続きを行う必要があります。
平成28年12月末までに雇用し平成29年1月1日以降も継続して雇用している65歳以上の労働者の資格取得届は、平成29年3月31日までに管轄のハローワークに提出してください。

Q3 65歳以上の方も雇用保険料を徴収する必要がありますか。

A3 保険料の徴収は、平成31年度までは免除となります。保険料率は、毎年変更になる可能性がありますので、詳しくは厚生労働省ホームページをご確認ください。

【雇用保険料率について】<http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000108634.html>

【参考】平成28年度 雇用保険料率	保険料率	事業主負担分	労働者負担分	備 考
一般の事業	$\frac{11}{1000}$	$\frac{7}{1000}$	$\frac{4}{1000}$	農林水産・清酒製造業は $\frac{13}{1000}$ 、建設業は $\frac{14}{1000}$

採用充足率の高い企業の採用施策とは？

募集人数に対して充足率の高い採用を目指すには「社内で採用に協力してもらえる人を増やし」「協力してもらえる社員に事前レクチャーを行い」「OB・OG訪問や選考活動に協力してもらう」といったことや、「内定者フォロー」で「先輩との面談・OBOG訪問」「人事との面談」を行うことが有効である可能性が高いことがわかってきました。

人事以外の社員の協力内容

充足率→	全体				従業員数3,000人未満で募集5人以上			
	全体	60%未満	60%以上 90%未満	90%以上	全体	60%未満	60%以上 90%未満	90%以上
※CS=キャリアセンター								
回答数	2206	547	652	1007	1537	342	539	656
出身校への訪問活動（ゼミ・研究室・CS※など）	25.8%	22.5%	27.5%	26.5%	26.6%	23.4%	27.8%	27.3%
出身校以外への訪問活動（ゼミ・研究室・CS※など）	8.3%	9.5%	8.3%	7.5%	8.8%	11.1%	8.3%	7.9%
OB・OG訪問への対応	21.6%	11.0%	22.1%	27.0%	24.6%	13.2%	23.7%	31.3%
学内セミナーや就職イベントでの仕事紹介	57.7%	53.0%	59.2%	59.2%	59.5%	56.1%	60.9%	60.2%
選考前の情報提供	24.3%	23.6%	22.9%	25.7%	24.7%	23.4%	23.4%	26.5%
選考期間中の情報提供	16.7%	12.6%	16.7%	18.9%	17.6%	12.0%	16.9%	21.2%
選考補助（グループディスカッションの採点など）	21.5%	17.6%	18.7%	25.4%	20.8%	17.3%	18.2%	24.7%
面接官・実質的な選考	53.1%	47.9%	51.1%	57.3%	52.0%	46.2%	50.6%	56.3%
内定者フォロー	48.0%	36.4%	50.3%	52.7%	50.7%	39.2%	53.2%	54.7%

*「充足率90%以上」と比べて5pt以上差があるものを青、10pt以上差があるものを緑に着色

出典：マイナビ新卒採用サポネット

SATO'S NEWS LETTER

2017年2月号
(No.87)

CONTENTS

- 雇用保険拡大 / 2018年
新卒採用トレンドP.1
- 助成金情報.....P.2
- 「同一労働同一賃金に関する
ガイドライン（案）」と中小企
業への影響.....P.3
- おすすめセミナー情報P.4
- 労務ニュース.....P.4
- スタッフ紹介.....P.4

2月の社会保険労務と税務

2月1日

- 労働者死傷病報告書の提出
（休業4日未満 10～12月分）
- 健保・厚年の保険料納付
- 労働保険料の納付
（延納第3期分）
- 法定調書の提出
- 給与支払報告書の提出
（1月1日現在のもの）

16日

- 所得税の確定申告受付開始

28日

- 健康保険・厚生年金保険料納付

公式 Facebook ページ開設



いいね！

「同一労働同一賃金に関するガイドライン（案）」と中小企業への影響

昨年12月20日に発表された、「同一労働同一賃金ガイドライン案」は、正規か非正規かといった雇用形態にかかわらず均等・均衡待遇を確保し、同一労働同一賃金の実現を目指すものです。これにより、我が国の雇用ルールの流れは大きく変わり、各企業は、就業規則のみならず、人事制度・評価制度全般の見直しを迫られることとなります。今回は、「同一労働同一賃金ガイドライン案」のポイントと中小企業への影響についてお伝えしたいと思います。

1. 同一労働同一賃金のガイドライン案のポイント

同一労働同一賃金は、正規雇用労働者と非正規雇用労働者間の不合理な待遇差の解消を目指しています。ガイドライン案は、正規雇用労働者と非正規雇用労働者との間で、どのような待遇差が問題とならず、どのような待遇差が問題となるかを具体例で示しています。

(表1)の通り、基本給と諸手当についてのガイドラインが事例と共に示されています。特に基本給は重要であり、企業によって労働者の職業経験・能力、業績・成果、勤続年数など様々な要素が組み合わさって決定されている場合が多いので、ガイドライン案の具体例を参考にしながら、職務や能力等の明確化と処遇体系全体を労使の話し合いによって、確認し、見直すことが必要です。更に、ガイドライン案では、給与以外の食堂、休憩室、更衣室などの福利厚生施設は同一の事業場で働く場合、同一の利用を認めなければならないとしています。また、教育訓練については、現在の職務に必要な技能・知識を習得するために実施しようとする場合、同一の職務内容なら同一の実施をしなければならないとしていますことにご留意ください。

同一労働同一賃金ガイドライン案の主な事例

	問題とならない	問題となる
基本給	正社員の半分の労働時間で目標の半分を達成した非正規労働者に対し、業績・成果給を半分支給する	○
	正社員の目標を達成しなかった非正規に対し、業績・成果給を支給しない	×
	契約更新している非正規に対し、通算ではなく直近の契約時からの期間に応じて支給する	×
賞与	管理職登用のため店舗で働く正社員が、同じ仕事のパートより高い	○
	正社員には業務内容や貢献にかかわらず全員に支給しているが、非正規には支給しない	×
役職手当	正社員の半分の時間で働くパートの役職者に半分の手当を支給する	○
深夜・休日労働手当	正社員と同じ時間に深夜・休日労働したパートに割増率を低くした深夜・休日労働手当を支払う	×
地域手当	転勤のある正社員には支給するが、地域採用の非正規には支給しない	○

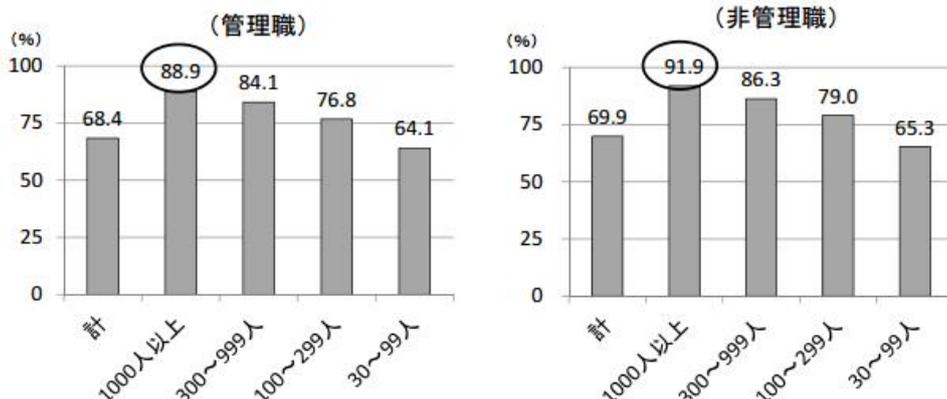
(表1)

2. 中小企業への影響

同一労働同一賃金のために企業がまずやるべきことは、職務や能力等の内容の明確化と、それに基づく公正な評価を推進し、それに則った賃金制度を速やかに構築していくことです。(表2)の調査結果によりますと、中小企業ではまだまだ賃金表がないところが多い現状です。これを機に、企業においては、透明性のある評価制度・賃金制度を構築し、賃金決定の納得性を高めることが求められます。更に福利厚生、キャリア形成・能力開発についての不合理な待遇差を解消し、非正規雇用労働者のモチベーション向上と能力・スキル開発を推進することにより、生産性の向上につなげることが大切です。

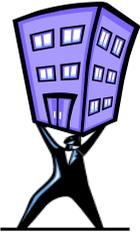
また、正規雇用労働者の賃金を下げることによって格差を是正することはないようにしましょう。正規雇用労働者のモチベーションを下げることをしないよう、非正規雇用労働者の待遇改善のための賃金原資捻出には、生産性向上や労働分配率の見直しなどで対応するようにすることが大切です。

賃金表がある企業の割合（企業規模別）



(表2)

(資料出所) 厚生労働省「平成21年就労条件総合調査」



助成金情報

キャリアアップ助成金

(処遇改善コース・賃金規定等改定)のお知らせ

すべてまたは雇用形態別や職種別など一部の有期契約労働者等の基本給の賃金規定等を2%以上増額改定し、昇給した事業主に対して助成します。

支給額

○賃金規定等改定

全ての賃金規定等を2%以上増額改定

対象労働者数が、
 1～3人:10万円(7.5万円) 4～6人:20万円(15万円)
 7～10人:30万円(20万円) 11～100人:3万円(2万円)×人数

○雇用形態別、職種別等の賃金規定等を2%以上増額改定

対象労働者数が、
 1～3人:5万円(3.5万円) 4～6人:10万円(7.5万円)
 7～10人:15万円(10万円) 11～100人:1.5万円(1万円)×人数

()内は大企業の額

※中小企業において3%以上増額した場合に助成額を加算

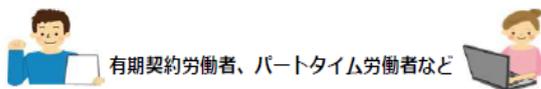
全ての賃金規定等改定：1人当たり14,250円<18,000円>加算

雇用形態別、職種別等の賃金規定等改定：1人当たり7,600円<9,600円>加算

<>は生産性の向上が認められる場合の額

※「職務評価」の手法の活用により実施した場合、1事業所当たり20万円(15万円)加算

☆賃金規定等の増額改定とは(賃金一覧表の場合)☆



有期契約労働者、パートタイム労働者など

① すべてまたは一部の有期契約労働者等の基本給を時給、日給または月給に換算

② 金額の多寡の順に、一覧表を作成

<賃金一覧表(時給換算の場合)>

【増額改定前】

区分	金額
1	880円
2	900円
...	...
10	1,200円

【増額改定後】

区分	金額
1	900円
2	920円
...	...
10	1,230円

③ すべての区分について金額を2%以上増額し実際に適用

☆ その他、要件がございますので、詳しくは社会保険労務法人サトーまで

第45回合同勉強会のご案内

テーマ「解雇にまつわる紛争防止対策」
- 解雇するために必要な理由・手続について -

【第1部】担当：弁護士法人 広島メープル法律事務所
社会保険労務士法人 サトー

- ① 試用期間中の解雇
- ② 就業規則上の手続規定がない解雇
- ③ 客観的合理性、社会的相当性に疑問がある解雇

【第2部】

弁護士・税理士・社会保険労務士による
ホットな情報を提供する5分間トピックス

解雇は被用者にとって重大な不利益処分です。そのため、解雇された被用者が解雇の効力を争うケースは大変多く見られます。解雇にまつわる紛争を未然に防ぐためにはどのような対策を施すべきなのかを、具体的事例を基にして弁護士が解説します。どのような理由があれば解雇できるか、解雇する際にはどのような手続を踏むべきか、就業規則には解雇に関する規定をどう記載するべきかについてお伝えします。



◆日時：平成29年3月8日（水）
（勉強会）15:00～17:30
（懇親会）17:45～

◆会場：メルパルク広島
（広島県広島市中区基町6-36）

（勉強会）6階 安芸
（懇親会）5階 椿1

◆費用：（勉強会）無料
（懇親会）5,000円

お申込締切：3月6日

労務ニュース

●「違法な時間外・休日労働」4割強の事業所で確認（1月17日）

厚生労働省は、労働基準監督署が昨年4～9月に実施した立入調査で、全国約1万事業所のうち43.9%（4,416）の事業所で違法な長時間労働（時間外・休日労働）を確認し、是正勧告を実施したと発表した。調査を実施したのは残業が月80時間超の従業員がいるとされた事業所。昨年4月に調査対象を従来の「月100時間超」から「月80時間超」に拡大したことにより、調査対象事業所の数が前年の2倍強に増加し、勧告の件数も増えた。

〔関連リンク〕 長時間労働が疑われる事業場に対する監督指導結果を公表します
<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000148739.html>



吉田 章子
（よしだ しょうこ）

血液型：O型
趣味：旅行、登山、
デパ地下めぐり



昨年10月にサトーのコンサルティング部門へ入社致しました。

前職では、一般企業の総務業務に携わっておりました。

これまでの経験を活かし、更に幅広い知識を身につけ少しでも早くお客様のご要望にお応えできるよう業務に取り組んでまいります。

社会保険労務士法人サトー 広島事務所
730-0051 広島県広島市中区大手町 1-6-2 MDX 広島ビル5階

月～金 9:00～18:00
電話：082 (546) 2080 FAX：082 (546) 2081

社会保険労務士法人サトー 東京事務所
101-0032 東京都千代田区岩本町 3-1-9 リブラ岩本町 I 6階

月～金 9:00～18:00
電話：03 (5829) 8982 FAX：03 (5829) 8983